En cas de faute du salarié, une retenue sur salaire peut-elle être opérée par l'employeur ?

Le bulletin de salaire

Les thèmes à maîtriser

Si la décision de l'employeur de diminuer les salaires fait suite à des difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La réduction négociée du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir à la demande du salarié et peuvent l'assister si celui-ci, consécutivement à son refus, fait l'objet d'une procédure de licenciement.

@ les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas de texte officiel associé à cette question.

Retrouvez chaque question/réponse sur Internet en saisissant la référence indiquée (dans le cadre de l'abonnement)

Réf. Internet
RDS.10.1.190

En cas de faute du salarié, une retenue sur salaire peut-elle être opérée par l'employeur ?

La réponse à la question

L'employeur pourrait être ainsi tenté de procéder à une retenue sur salaire pour compenser une faute, telle une contravention obtenue avec un véhicule d'entreprise par exemple. Il faut savoir qu'en cas de faute du salarié, l'employeur ne peut pas procéder à une retenue sur salaire en guise de sanction, les sanctions pécuniaires étant en effet interdites par le Code du travail. Toutefois, en cas de faute lourde du salarié, sa responsabilité financière pourra être établie et une retenue sur salaire opérée afin de compenser en totalité ou partiellement les conséquences de la faute qu'il aura commise. C'est le seul cas dans lequel la responsabilité pécuniaire du salarié peut être engagée. Cela ne concerne évidemment que des cas particulièrement graves. Ainsi, faire supporter au salarié le coût de la franchise d'assurance d'un véhicule d'entreprise accidenté par lui ne sera possible que si la faute lourde de celui-ci est établie. En revanche, la retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis à la disposition du salarié est illégale, même si le contrat de travail venait à prévoir une telle clause.

Votre rôle en tant que représentant du personnel

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir pour assister le salarié tout au long de la procédure disciplinaire et le cas échéant pour soutenir sa contestation de la sanction ou de la faute lourde auprès du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise. En cas de sanction pécuniaire avérée, l'employeur encourt - outre l'annulation de la sanction et l'indemnisation du salarié - une peine d'amende.

@ les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

C. trav., art. L. 1331-2 (interdiction des sanctions pécuniaires)

Réf. Internet
RDS.10.1.211

Peut-on obtenir un acompte sur le 13e mois de salaire versé en décembre ?

L'acompte consiste à rémunérer une période de travail déjà effectuée, mais avant l'échéance normale de sa paie.

Le montant de l'acompte ne doit pas excéder la rémunération acquise à la date de la demande. Ainsi, la moitié du salaire de décembre pourra être versé à mi mois (ou un tiers, le 10 décembre...).

Si le salarié souhaite un acompte sur les 13e et 14e mois, tout dépend en fait des dispositions conventionnelles qui régissent ces primes. Elles peuvent prévoir qu'un acompte soit versé au salarié avant le mois de versement du 13e mois. En l'absence de dispositions spécifiques, la prime ne peut être versée qu'en fin d'année aux salariés qui ont été présents toute l'année. Il vous faudra dans ce cas demander une avance, que l'employeur pourra refuser.

À noter : le versement peut être versé par chèque ou virement et le salarié devra signer un reçu sur lequel figurera le montant et la date du versement.

La retenue correspondant à l'acompte devra être mentionnée sur le bulletin de salaire, après le calcul des charges sociales et du net imposable.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Des modèles de documents prêts à l'emploi sur Internet

C. trav., art. L. 3242-1 et L. 3242-4 (versement d'acomptes)

Réf. Internet
RDS.10.1.230

Quelle est la différence entre un acompte et une avance sur salaire ?

La différence entre acompte et avance sur salaire tient en la réalisation ou non du travail donnant lieu à rémunération. Un acompte sur salaire correspond au versement anticipé de la rémunération pour une période de travail effectuée. Une avance sur salaire, quant à elle, correspond au versement de la rémunération pour une période de travail qui n'est pas encore effectuée.

Des exemples concrets

Exemple : Si, le 15 janvier, un salarié demande 500 euros alors qu'il en gagne habituellement 1.500 et que l'employeur accepte le versement des 500 euros avant l'échéance normale de la paie, cela s'appelle un « acompte ».

Supposons, à l'inverse, que le 3 du mois, un salarié demande 2.000 euros. Si l'employeur accepte de lui attribuer cette somme d'argent, il consentira alors une avance.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas de texte officiel associé à cette question.

Réf. Internet
RDS.10.1.240

Comment demander une avance sur salaire ?

La demande d'avance sur salaire n'est soumise à aucune obligation de forme. Toutefois, il est préférable que le salarié commence par informer oralement son employeur de sa demande d'avance sur salaire, et qu'il la confirme ensuite par écrit. Ainsi, il précisera dans sa lettre son nom, son service de rattachement, la date de la demande et le montant de l'avance désiré. Bien entendu, il devra signer le courrier. À réception, et s'il accepte cette demande, l'employeur lui fera signer un reçu mentionnant le montant de l'avance et la date de versement.

@les + Internet Modèles téléchargeables et textes officiels

Pas de texte officiel associé à cette question.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LA DÉFENSE DES SALARIÉS

Répondez facilement et rapidement à toutes les questions des salariés en droit du travail et guidez-les dans leurs démarches.

Les questions/réponses

Retrouvez une base unique de questions/réponses relatives à tous les aspects de la vie du salarié dans l'entreprise (contrats, licenciements, maladies, sanctions, congés, salaires…). Pour chaque question concrète, vous bénéficiez de réponses d'experts, dans un langage clair et accessible à tous. Votre rôle de représentant du personnel est clairement précisé, pour que vous puissiez maîtriser **vos moyens d'actions pour défendre les salariés** face à l'employeur et les accompagner dans les procédures disciplinaires.

• Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
• Sur Internet, les questions/réponses sont mises à jour et enrichies en permanence
• Inclus : Bulletins de veille

La question de la semaine sur Internet

Chaque semaine, une nouvelle question/réponse apporte un éclairage sur un point précis de droit du travail. Elle est sélectionnée parmi les questions que les abonnés à l'offre nous envoient via le site.

Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.
Inclus : Bulletins de veille.

Le fascicule "Vos représentants du personnel, porter votre voix au quotidien"

→ VOS AVANTAGES

1. Concret :
vous pouvez défendre les salariés en trouvant rapidement la réponse à leurs problématiques de droit du travail.

2. Complet :
vous avez réponse à l'ensemble des questions et vous pouvez donc épauler les salariés au quotidien.

3. Fiable :
vos moyens d'action sont précisés pour que vous puissiez assumer pleinement votre rôle de représentant du personnel.

Support papier
Support internet

Offres d'abonnement disponibles
Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **325 € HT**

Internet : **295 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE ›

Droit du travail, comptabilité & fiscalité

» Voir la fiche produit en ligne
www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Ref : /73/WQ/W070101

Votre commande : **Les représentants du personnel et la défense des salariés**

Cochez votre choix	Référence	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : Les questions/réponses, La question de la semaine sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Le fascicule « Vos représentants du personnel, porter votre voix au quotidien ».	RDSA	**286 , 00**	10 , 00	39 , 00	335 , 00	**359 , 08**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : Les questions/réponses sur Internet, La question de la semaine sur Internet, Le Code du travail sur Internet.	RDSW	**256 , 00**	—	39 , 00	295 , 00	**316 , 88**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08